

Millennials, Gen Z y Gen Alfa: definiendo la adquisición y retención de talentos

Los jóvenes que están adentrándose al mundo laboral suelen presentar un desafío para sus empleadores porque la estabilidad en el trabajo no es una prioridad para ellos

Por Gonzalo Soaje Pinto 26 de Abril de 2021 CFO y socio de Fichap

Las nuevas generaciones presentan un gran desafío para las empresas. Pero, ¿por qué en los últimos años hablamos de este tema con tanta insistencia y por qué urge a las empresas entender a los jóvenes profesionales y ser flexibles a sus demandas?

El principal motivo es que antes los hechos históricos eran los que establecían cambios generacionales, y por lo tanto, las generaciones permanecían -en líneas generales- estancas por períodos más largos. Actualmente, los cambios generacionales son delineados por las transformaciones tecnológicas y esto da como resultado que se suceden con mayor vertiginosidad.

Entre los nacidos después del '94, denominados Gen Z, hay notorias diferencias con los Millennials

Por esto, la flexibilidad de las organizaciones para adaptar su estructura a las demandas de sus colaboradores es imprescindible ya que estas nuevas generaciones son muy deseadas por ser naturalmente tecnológicos y autodidactas. Sin embargo, al mismo tiempo, muchos de ellos se muestran reacios a permanecer en las organizaciones por lapsos prolongados y aquí es donde reside el desafío para los especialistas en talentos.

La Gen Z y sus particularidades

Entre los nacidos después del '94, denominados Gen Z, hay notorias diferencias con los Millennials. Al ser nativos digitales tienen una mayor capacidad de atención multipantalla, se identifican más fácilmente con la comunicación visual que con la textual, viven entre micronarrativas (conjuntos breves y efímeros de imágenes y videos que cuentan una historia) y les resulta sencilla la creación de contenido audiovisual y digital. Por otro lado, están muy acostumbrados a aprender a través de pantallas y en la modalidad de tutoriales.

La Gen Z o Centennial, además tiene la particularidad de haber crecido tras los atentados del 11 de septiembre y en contacto con problemáticas sociopolíticas difíciles: el cambio climático, la amenaza nuclear y la mayor recesión mundial luego de la crisis del 30.

Por todo ello, son jóvenes con conciencia social pero, paradójicamente, también realzan el valor de la individualidad y esquivan etiquetas sociales. Además, se los asocia con cierta apatía que resulta en problemas para pasar de la idea a la acción.

Los Millennials y sus hijos

Al mismo tiempo, los Millennials, nacidos entre los 80 y los 90, han crecido con el boom tecnológico y a su vez han llegado a convivir con lo analógico, por lo que tienen buen manejo de ambas circunstancias. Hoy esta generación también dará paso a sus hijos, que serán parte de la generación Alfa, sucesora de los Centennials.

La Gen Z o Centennial, además tiene la particularidad de haber crecido tras los atentados del 11 de septiembre y en contacto con problemáticas sociopolíticas difíciles

Si bien todo lo que podamos decir de ahora en más puede cambiar, esta camada de niños nacidos entre 2010 y la actualidad está creciendo en un escenario vertiginoso, de inmediatez, y con mayores brechas sociales y económicas.

En función de esto, para las empresas es muy importante atraer a nuevos talentos, ya que aportan una mirada creativa y tienden a tener una buena lectura de tendencias y estar un paso adelante en avances tecnológicos.

Así como también, los jóvenes que están adentrándose al mundo laboral suelen presentar un desafío para sus empleadores porque la estabilidad en el trabajo no es una prioridad para ellos. Es posible que las empresas deban poner en práctica su creatividad para planear estrategias con el objetivo de mejorar su perspectiva en el mercado de talentos.

Recomendaciones para atraer talento

Algunas recomendaciones para atraer y mantener a las nuevas generaciones:

- Pragmatismo y franqueza: Según un estudio de McKinsey y Box1824 el comportamiento de los más jóvenes está marcado por un valor principal: la búsqueda de la verdad. Esto se traduce en una actitud franca y práctica y hace que prefieran trabajar con líderes pragmáticos que sienten objetivos concretos y propongan una comunicación llana.

Los más jóvenes tienden a valorar la innovación y creatividad; ofrecer proyectos donde los empleados puedan desarrollar sus capacidades

- Propósito: Además, crecidos en un mundo con las características que mencionamos, prefieren trabajar en organizaciones que embanderen un propósito social y medioambiental, aparte del objetivo económico. Buscan este tipo de organizaciones y ponderan que el accionar de las empresas esté alineado con su propósito.

- Flexibilidad: Las nuevas generaciones valoran mucho la flexibilidad. Es importante poder ofrecer beneficios que permitan que se sientan cómodos y les brinde ciertas libertades. Incorporar días de *home office* o políticas de horario flexible puede ser muy favorecedor, ya que resulta un ambiente de trabajo satisfactorio para los empleados.

- Innovación y Creatividad: Los más jóvenes tienden a valorar la innovación y creatividad; ofrecer proyectos donde los empleados puedan desarrollar sus capacidades y explorar nuevas habilidades puede ser positivo no solo para el empleado sino para la empresa.

- Valorar los logros: Esta es una estrategia que puede tener buenos resultados, para los jóvenes sentirse apreciados por lo que pueden aportar es más importante que para generaciones anteriores. Ofrecer bonos o premios de manera sistemática alentando el esfuerzo y la creatividad puede generar un buen ambiente en el que los empleados se mantengan motivados.

- Ambientes amigables: Propiciar ambientes de trabajo amenos es fundamental, para ello es importante organizar actividades que busquen mejorar la cohesión del equipo, no solo a nivel laboral sino también prestando atención a las relaciones interpersonales de los empleados.

Estos son algunas sugerencias que deberían ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar un plan estratégico no solo en la búsqueda de nuevos talentos, sino para mantenerlos en la organización a lo largo del tiempo.

- A) Leer el artículo y responder: 4 puntos.**
- 1) ¿Cuáles son las diferencias entre la generación Z y los Millennials. Explicar
 - 2) ¿Cómo captan talento las empresas?
 - 3) Investigar en internet y redactar un informe: ¿Cuáles son los retos o desafíos de la gestión de recursos humanos hoy?

B) Relacionar con líneas los siguientes conceptos 2 puntos.

Instrumentos para seleccionar personal	Reubicación del personal con el que ya se encuentra en otros puestos de trabajo.
	Capacitación y entrenamiento del personal
Fuentes de Reclutamiento	Carta de Presentación
	Utilización de organizaciones consultoras que se encargan de dicha selección, utilización de avisos en medios de comunicación
Funciones de Recursos Humanos	Currículum Vitae
	Evaluación del desempeño, o actuación profesional

- C) **¿Qué relación encuentra entre desarrollo, capacitación, entrenamiento y objetivos de la empresa? 2 puntos.**
- D) **¿Cómo es la gestión de Recursos Humanos de JOHNSON & JOHNSON? Explicar. Investigar en el siguiente link : <https://www.jnjarg.com/carreras> 2 puntos.**